



Le 1er juillet tombe un dimanche? La Loi instituant des jours de fête légale déplace la fête du Canada au 2 juillet

juin 1, 2012

La loi fédérale *Loi instituant des jours de fête légale* prévoit que le 1er juillet est un jour de fête légale, célébré sous le nom de « fête du Canada ». Cette année le 1er juillet tombe un dimanche qui, pour la plupart des employés, n'est pas un jour de travail régulier. Par conséquent, la fête du Canada est déplacée au 2 juillet. Ce qui peut porter à confusion, tant pour les employeurs que les employés : quels sont les droits des employés et pour quel jour?

LORSQUE LE 1ER JUILLET TOMBE UN DIMANCHE

Tel que mentionné ci-dessus, la *Loi instituant des jours de fête légale* prévoit que le 1er juillet est un jour de fête légale connue sous le nom de fête du Canada. Cependant, la loi aborde spécifiquement les cas où le 1er juillet tombe un dimanche.

L'alinéa 2(2) prévoit :

Report

(2) Lorsque le 1er juillet tombe un dimanche, le jour de fête légale est le 2 juillet.

Il en résulte que, pour l'année 2012, le lundi 2 juillet sera reconnu comme le jour de la fête du Canada. La *loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario (la « LNE ») prévoit les droits des employés pour les jours fériés, telle que la fête du Canada.

LORSQU'UN JOUR FÉRIÉ TOMBE SUR UN JOUR OUVRABLE

Pour la plupart des employés, le lundi 2 juillet sera un jour de travail régulier. L'article 26 de la LNE prévoit :

Jour férié normalement un jour ouvrable

26. (1) Si un jour férié coïncide avec une journée qui serait normalement un jour ouvrable pour l'employé et qu'il n'est pas en vacances ce jour-là, l'employeur lui donne congé et lui verse son salaire pour jour férié à l'égard de cette journée.

Le salaire pour jour férié consiste généralement en la somme du salaire régulier et de l'indemnité de



vacances payables à l'employé dans les quatre semaines précédant la semaine du jour férié, divisée par 20.

LA REGLE DU « DERNIER ET PREMIER »

Le droit d'un employé à un congé avec salaire de jour férié est soumis à la règle du « dernier et premier ». Cette règle découle de l'alinéa 26(2) de la LNE qui prévoit qu'un employé n'a pas droit au salaire de jour férié si, sans motif raisonnable, il ne travaille pas toute sa dernière journée de travail normalement prévue précédant le jour férié, et toute sa première journée de travail normalement prévue suivant celui-ci. Les employés qui ne satisfont pas la règle du « dernier et premier » n'ont pas droit au congé avec salaire de jour férié. Si un tel employé travaille néanmoins le jour férié, il aura généralement droit à son salaire majoré pour toutes les heures travaillées.

ENTENTE POUR TRAVAILLER UN JOUR FÉRIÉ

La LNE prévoit aussi qu'un employeur et un employé peuvent s'entendre pour que l'employé travaille un jour férié qui serait normalement un jour de travail régulier pour l'employé. Dans le cas d'une telle entente, l'employeur doit payer l'employé à son taux de salaire régulier et fournir, dans les trois mois (12 mois, si les parties sont d'accord), un jour de congé tenant lieu de jour férié avec salaire de jour férié. Les parties peuvent aussi convenir que l'employeur paiera à l'employé le salaire de jour férié, ainsi que son salaire majoré pour toutes les heures travaillées ce jour-là. La LNE prévoit que le salaire majoré équivaut à une fois et demie le taux de salaire régulier de l'employé.

OBLIGATION DE TRAVAILLER UN JOUR FÉRIÉ

Dans le cadre de certaines opérations (tels que les hôpitaux, hôtels, motels, centres de villégiatures, restaurants et bars), l'employeur peut exiger d'un employé qu'il travaille un jour férié qui serait normalement un jour de travail régulier pour lui. Dans ce cas, la LNE exige de l'employeur qu'il paie l'employé à son taux de salaire régulier pour les heures travaillées et lui fournisse un jour de congé substitutif avec paie de jour férié. L'employeur peut aussi payer à l'employé le salaire de jour férié, ainsi que son salaire majoré pour toutes les heures travaillées ce jour-là.

LORSQU'UN JOUR FÉRIÉ N'EST PAS UN JOUR DE TRAVAIL RÉGULIER

Pour certains employés, le lundi 2 juillet ne sera pas un jour de travail régulier. Par exemple, un employé peut ne pas travailler les lundis, ou être en vacances le 2 juillet. Dans ces cas-là, l'article 29 de la LNE exige des employeurs qu'ils substituent un autre jour de travail à être pris en congé par l'employé. L'employé reçoit alors son salaire de jour férié comme si le jour substitué était le jour férié.

Si le 2 juillet n'est pas un jour de travail régulier pour un employé, et que l'employé et l'employeur conviennent que l'employé travaillera le jour férié, l'article 30 de la LNE exige de l'employeur soit qu'il paie l'employé à son taux de salaire régulier et lui fournisse un jour de congé substitutif avec paie de jour férié, soit, avec l'accord des parties, qu'il paie à l'employé le salaire de jour férié, ainsi



que son salaire majoré pour toutes les heures travaillées.

A notre avis

Les employeurs du secteur du commerce de détail devraient se référer à la *Loi sur les jours fériés dans le commerce de détail* qui prévoit quels établissements de commerce peuvent ou non être ouverts les jours fériés, y compris le jour de la fête du Canada. La *Loi sur les jours fériés dans le commerce de détail* prévoit généralement que les petits commerces peuvent ouvrir le jour de la fête du Canada. Les stations d'essence, pharmacies et pépinières ont aussi le droit de rester ouvertes. De plus, les commerces peuvent rester ouverts dans les zones de tourisme, spécifiées par arrêté municipal.

Pour les commerces de Toronto, il est à noter que Toronto est exemptée de la *Loi sur les jours fériés dans le commerce de détail*. Toronto a ses propres règlements prévoyant l'obligation générale pour les commerces de fermer les jours fériés et les exemptions à cette obligation. Ces exemptions sont généralement fonction de la nature et de la taille des commerces. Par exemple, les petits commerces de denrées alimentaires, les stations d'essence et les pépinières situés à Toronto sont autorisés à ouvrir le jour de la fête du Canada. D'autres exemptions s'appliquent aux commerces situés dans des zones touristiques désignées telles que Queens Quay West et Distillery Historic District.

Si vous voulez davantage d'information, veuillez communiquer avec **Sophie Gagnier** au (613) 940-2756.